



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## **Kwestie van fair balance: De Wbfo als instrument om in te grijpen in beloning in het licht van het eerste protocol EVRM**

Vos, E.L.H. van der

### **Citation**

Vos, E. L. H. van der. (2016). Kwestie van fair balance: De Wbfo als instrument om in te grijpen in beloning in het licht van het eerste protocol EVRM. *Tijdschrift Recht En Arbeid*, 2016(8/9), 16-19. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/45688>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/45688>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).

# Stibbe

## Knowledge Portal

---

TRA 2016/70 

Aflevering TRA 2016, afl. 8/9

Publicatiedatum 19-07-2016

Auteur Mr. E. van der Vos <sup>[1]</sup>

Citeertitel E. van der Vos, 'Kwestie van fair balance

De Wbfo als instrument om in te grijpen in beloning in het licht van het eerste protocol EVRM',  
TRA 2016/70

Titel

Kwestie van fair balance

De Wbfo als instrument om in te grijpen in beloning in het licht van het eerste protocol EVRM

### Samenvatting

*Topbeloningen en bonussen zijn 'hot'. Zeker in de financiële sector. Een belangrijke vraag is of de wetgever die vergoedingen mag beperken en mag ingrijpen in bestaande afspraken. Dit is onder meer gebeurd in de Wbfo. In hoeverre staat het eigendomsrecht van art. 1 EP EVRM daaraan in de weg? In dit artikel wordt uiteengezet dat het EVRM nationale overheden een aanzienlijke ruimte laat voor beloningsmaatregelen. Wel moet deze maatregelen voldoen aan de fair balance-test. Soepel overgangsrecht is daarbij een belangrijke, maar niet dé doorslaggevende factor. 'Ingrijpendheid' en voorzienbaarheid van de ingreep zijn ook van belang.*

Tekst

### 1. Inleiding

Óf ingrijpen in beloningen mag, hangt af van een belangenafweging. Inderdaad: alle omstandigheden in onderling samenhang beschouwd. Een juridisch cliché, maar bij dit onderwerp raakt het precies de kern. In deze bijdrage staan beloningsingrepen op basis van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen ('Wbfo') in het licht van het eerste protocol EVRM centraal. Ik bespreek het uit verschillende hoeken geuite kritiekpunt dat de WBFO gevaar loopt in het licht van het door het eerste Protocol van het EVRM ('EP') beschermde recht op eigendom. Ik ga na of deze zorg terecht is en concludeer dat het antwoord op de vraag of art. 1 EP geschonden is afhangt van de omstandigheden waaronder de wet in werking treedt. Ik zal in dit artikel aandacht besteden aan de – bij gebrek aan een beter woord – *ingrijpendheid* van de Wbfo, de voorzienbaarheid van de wet en het overgangsrecht. Deze drie omstandigheden bepalen mede de verdragsrechtelijke *fair balance*. Zonder een voorschot te willen nemen op een eventuele toekomstige uitspraak, loopt de Wbfo in mijn ogen geen direct gevaar vanuit het oogpunt van art. 1 EP. Andere mogelijke problemen met deze beloningsingrepen bespreek ik in dit artikel niet.

### 2. De Wbfo en het kritiekpunt ontleend aan art. 1 EP

Op 7 februari 2015 trad de Wbfo geïncorporeerd in de Wet op het Financieel Toezicht ('Wft') in werking. De Wbfo legt de bonuscultuur in de financiële sector aan banden door onder andere het instellen van een zogenoemd 'variabel bonusplafond' tot op de hoogte van maximaal 20% van het vaste jaarsalaris <sup>[2]</sup> en een maximalisering van de vertrekvergoeding tot op een hoogte van 100% van het jaarsalaris. <sup>[3]</sup> Afspraken in strijd met de Wbfo zijn nietig ingevolge art. 1:116 Wft.

De wet en de daarmee gepaard gaande beloningsmaximaliseringen zijn niet zonder kritiek gebleven. De Raad van State adviseerde de wetgever om een ruimer overgangsrecht te hanteren, om te voldoen aan de vereisten van art. 1 EP. <sup>[4]</sup> Dat heeft de wetgever ten dele gedaan. Verder is de Wbfo in de literatuur bekritiseerd. Zo vielen Beudeker en Grapperhaus, <sup>[5]</sup> de Raad van State bij in zijn kritiek dat de wet onvoldoende voorzien was van een rechtvaardiging. Die rechtvaardiging was volgens hen vooral nodig, nu het bonusplafond een stuk lager ligt dan het door minimumharmonisatie voorgeschreven bonusplafond van 100% van het vaste jaarsalaris uit de Europese richtlijn CRD IV. <sup>[6]</sup> De wet is vervolgens onderuitgegaan bij de kantonrechter, juist omdat het overgangsrecht tekort zou schieten. Een ex-directeur van de Rabobank kreeg na de inwerkingtreding van de Wbfo in plaats van een afgesproken ontslagvergoeding van € 450.000 nog maar ruim € 150.000 bij zijn ontslag (zijn jaarsalaris). Hij spande een zaak aan tegen zijn ex-werkgever en betoogde dat door het gebrek aan 'deugdelijk' overgangsrecht de Wbfo in strijd is met art. 1 EP. <sup>[7]</sup> De rechter gaf de ex-bankdirecteur gelijk en kende oorspronkelijk afgesproken ontslagvergoeding toe. De kantonrechter motiveerde dat mede door te stellen dat de Wbfo in werking is getreden met terugwerkende kracht en daarmee de bankier tussen wal en schip valt. Helstone heeft in haar annotatie helder uiteengezet dat de uitspraak uitgaat van een onjuiste lezing van het overgangsrecht. De Wbfo bevat geen terugwerkende kracht en het overgangsrecht zou bovendien überhaupt niet van toepassing zijn geweest op deze bankier.

Los daarvan, blijft de aan het EP ontleende kritiek staan. Dit is aanleiding voor mij om te onderzoeken of de Wbfo inderdaad in strijd is met het eigendomsrecht, en meer specifiek, welke rol het overgangsrecht daarbij speelt.

In dit kader zal ik kort stilstaan bij de toepasselijkheid van art. 1 EP en vervolgens onderzoeken of het ingrijpen in beloning door de Wbfo de verdragsrechtelijke toets van *fair balance* doorstaat.

### 3. De toets van art. 1 EP

#### 3.1 Toepasselijkheid protocol: eigendomsbegrip en inmenging

Voor de toepasselijkheid van het artikel moet er sprake zijn van eigendom en inmenging. Het eigendomsbegrip van art. 1 EP is aanzienlijk ruimer dan het Nederlandse begrip van eigendom. Onder het eigendomsbegrip van het EHRM valt bijvoorbeeld erfpacht en zekerheidsrechten, maar ook toekomstig eigendom mits er sprake is van een volgens vaste jurisprudentie 'legitimate expectation'. <sup>[8]</sup> Het moet dus gaan om een gerechtvaardigde verwachting. Wat dat is, hangt af van de omstandigheden van het geval. Zo zal in ieder geval een bestaande loonafpraak vallen onder het eigendomsbegrip. Lastiger is een toekomstige vertrekvergoeding die nog aan voorwaarden verbonden is. In ieder geval is de enkele hoop op of een verwachting van toekomstig inkomen niet genoeg.

Verder maakt het hof bij het begrip inmenging verschil tussen ontneming en regulering van eigendom, waarbij het hof wat strenger is bij ontneming dan bij regulering. Het zal niet tot verbazing leiden dat de Wbfo met haar beloningsmaximaliseringen zich mengt in eigendom als bedoeld in art. 1 EP.

#### 3.2 Voorzien bij wet en rechtvaardiging

Nu sprake is van eigendom en inmenging in de zin van art. 1 EP, zal de inmenging moeten worden gerechtvaardigd. In de eerste plaats moet de inmenging bij wet zijn voorzien. De Wbfo is een wet in formele zin en aan deze eis is daarom voldaan. Daarnaast moet een lidstaat vanuit het algemeen belang de inmenging gemotiveerd rechtvaardigen. Hiervoor hebben zij een ruime *margin of appreciation*. <sup>[9]</sup> In de memorie van toelichting van de Wbfo is het volgende over de rechtvaardiging gesteld:

"De belangrijkste motivatie voor de verschillende maatregelen in het onderhavige wetsvoorstel is consumentenbescherming (met betrekking tot consumenten in hun hoedanigheid van klanten van de financiële sector en als belastingbetaler). Hierboven is aangegeven dat de maatregelen mede zijn ingegeven door incidenten die zich de afgelopen jaren hebben voltrokken binnen de financiële sector. Deze incidenten zijn mede een gevolg van excessieve variabele beloningen en veelal is de consument de dupe geworden. Een en ander heeft er toe geleid dat het vertrouwen in de financiële sector laag en broos is. De gewenste cultuur- en gedragsverandering ten aanzien van beloningsbeleid heeft zich in onvoldoende mate voltrokken. Hierdoor is nog steeds sprake van een vertrouwens kloof tussen

maatschappij en financiële sector en blijft het risico bestaan dat excessieve variabele beloningen blijven leiden tot nieuwe incidenten.”<sup>[10]</sup>

Een gegeven rechtvaardiging is pas onvoldoende volgens het hof indien het doel van de ingreep evident niet in het algemeen belang is.<sup>[11]</sup> Bij grof ingrijpen in eigendom (bijvoorbeeld in bestaande afspraken en met terugwerkende kracht) verwacht het hof ook dat specifiek gemotiveerd is waarom deze ingreep in het algemeen belang gerechtvaardigd is.<sup>[12]</sup> De rechtvaardiging van de Wbfo voldoet zonder twijfel aan het soepele algemeen-belangcriterium van het hof.

#### 4. De omstandigheden voor een fair balance

Nu de inmenging gerechtvaardigd is in het algemeen belang, moet er – allicht het interessantste punt – sprake zijn van een *fair balance* tussen de “the demands of the general interest of the community and the requirements of the protection of the individual’s fundamental rights”.<sup>[13]</sup> De inmenging mag geen *excessive individual burdens* opleggen. Bij het toetsen van de proportionaliteit genieten lidstaten overigens wel een ruime *margin of appreciation*.<sup>[14]</sup>

Of een balance *fair* is, hangt af van de relevante omstandigheden van het geval.<sup>[15]</sup> Deze omstandigheden, in onderlinge samenhang bekeken, maken of breken de balans. In het verleden heeft het hof voor het bepalen van de balans onder andere de persoonlijke omstandigheden en de goede trouw van de persoon die wordt geraakt door de inmenging,<sup>[16]</sup> of er sprake is van compensatie<sup>[17]</sup>, de voorzienbaarheid van de maatregelen<sup>[18]</sup> tezamen met het eventueel van toepassing zijnde overgangsrecht,<sup>[19]</sup> en of de maatregelen met terugwerkende kracht in werking zijn getreden, meegewogen.<sup>[20]</sup> Ook het doel van de maatregel kan meespelen. Zo was het meermaals eenzijdig verlagen van de ambtenarenlonen in Griekenland met eerst 12% en toen nog eens 8% nog steeds geen reden om een schending van art. 1 EP aan te nemen, gezien het grote budgettaire belang van Griekenland.<sup>[21]</sup>

Het moge duidelijk zijn, dat de *balance* bij ingrijpen in beloning wel het risico loopt niet *fair* te zijn. Een werknemer die van de één op andere dag een deel van zijn salaris moet inleveren, komt waarschijnlijk in grote problemen met zijn vaste uitgavenpatroon, zoals de aflossing van de hypotheek. De ingrijpendheid is bij beloningsmaatregelen aldus snel hoog. Vandaar dat het ook gebruikelijk is om bij dit soort maatregelen overgangsrecht op te nemen om de normadressant tegemoet te komen. Ook is het belangrijk om tijdig het voornemen tot wetsvoorstel bekend te maken. Zo is er voldoende tijd voor de werknemer om zich voor te bereiden op een salaristerugval.

De omstandigheden in de Wbfo die zich lenen voor verdere uitdieping in het licht van art. 1 EP zijn de ingrijpendheid van de maximaliseringen, de voorzienbaarheid en het overgangsrecht. Ik zal deze omstandigheden voor zowel het variabele bonusplafond en de gemaximaliseerde vertrekvergoeding nalopen en nagaan of deze in onderlinge samenhang de balance *fair* houden.

##### 4.1 Ingrijpendheid, overgangsrecht en voorzienbaarheid variabel bonusplafond

Het variabel bonusplafond houdt in dat een bepaalde vorm van beloning slechts is toegestaan tot op de hoogte van 20% van het vaste salaris. Het bonusplafond in de Wbfo kan ertoe leiden dat werknemers met een hoog percentage variabele beloning forse inkomensgevolgen ondervinden. Deze maatregel lijkt voor hen op het eerste gezicht zeer ingrijpend. Het staat hen echter geheel vrij om te onderhandelen over hun vaste salaris. De lagere bonus kan met een verhoging van het vaste salaris worden gecompenseerd. In de praktijk blijkt dat dit ook ruimhartig is gedaan.<sup>[22]</sup> Op de vraag of dit onwenselijk is, heeft de minister tijdens de behandeling van de Wbfo geantwoord dat de wet ziet op ‘het aanpakken van perversiteiten en van grote risico’s voor de stabiliteit van het systeem van instellingen en op de bescherming van burgers, consumenten.’<sup>[23]</sup> Hij voegt hieraan toe dat hij niet structureel gaat ‘ingrijpen in de vaste salarissen in een op zichzelf private sector.’<sup>[24]</sup>

Het overgangsrecht en de voorzienbaarheid als omstandigheden voor de *fair balance* zijn nauw met elkaar verbonden. Ik bespreek ze daarom samen.

In het regeerakkoord van oktober 2012 is het voornemen tot een bonusplafond van 20% vastgelegd. <sup>[25]</sup> De aankondiging van de Wbfo volgde op 16 juli 2013. <sup>[26]</sup> Op 26 november 2013 verscheen de consultatieversie van de Wbfo waarin het bonusplafond én de voorgenomen datum van inwerkingtreding al waren opgenomen. Uitgaande van de voorgenomen datum van inwerkingtreding bevat de wet een jaar overgangsrecht. <sup>[27]</sup> De normadressanten hebben dus ten minste twee jaar en een maand de tijd gehad tot aanpassing van hun loon. Het is niet gezegd dat dit een ruime tijd is, maar in het licht van de rechtspraak over art. 1 EP waar zelfs maatregelen met terugwerkende kracht de balans-test doorstaan <sup>[28]</sup> lijkt dit niet per se te mager.

Uiteindelijk zijn de inkomensgevolgen door de mogelijkheid van compensatie door middel van een hoger salaris waarschijnlijk beperkt gebleven. Daarbij verdient een opmerking dat het vooral zal gaan om een groep hoogopgeleide topfunctionarissen met een in het algemeen goede onderhandelingspositie. Een andere groep die geraakt zou kunnen worden door het plafond zullen wat meer 'gewone' salesmedewerkers zijn die voor hun beloning grotendeels afhankelijk zijn van de hoeveelheid verkochte financiële producten. Deze zullen misschien niet altijd ruimte zien om te onderhandelen en de twee jaar moeten gebruiken om zich voor te bereiden.

#### 4.2 Ingrijpendheid, voorzienbaarheid en overgangsrecht maximalisatie vertrekvergoeding

Het maximaliseren van de vertrekvergoeding op 100% van het jaarsalaris is op een andere manier ingrijpend. De terugval van een hoge afgesproken vergoeding naar een minder hoge vertrekvergoeding leent zich moeilijker voor compensatie in het basissalaris. Het is immers niet van te voren goed te voorspellen wanneer het vertrek zal plaatsvinden en of dat vrijwillig of 'gedwongen' zal gebeuren.

Toch is ook de ingrijpendheid niet zoveel groter dan bij het variabel bonusplafond, aangezien de maatregel waarschijnlijk niet *direct* voelbaar is. Aan de ene kant is de maximalisatie voelbaar als een dagelijks beleidsbepaler ergens tussen het moment van aankondiging en van inwerkingtreding van de wet die zijn vertrek al heeft gepland, in dat geval is het in het belang van de vertrekkende om de vertrekvergoeding vóór de inwerkingtreding van de wet of uitwerking van het overgangsrecht te laten uitkeren. In de situatie dat het vertrek nog niet gepland is, is de datum inwerkingtreding wet nog niet de datum waarop de maximalisatie *voelbaar* is. Zo heeft de dagelijks beleidsbepaler doorgaans meer tijd om te anticiperen op een lagere vertrekvergoeding dan bij het variabel bonusplafond.

Art. 1:125 Wft bevat daarentegen wel een korter overgangsrecht dan voor het variabele bonusplafond. Deze overgangsregeling is ook nog alleen maar van toepassing op dagelijks beleidsbepalers die niet werkzaam zijn voor een bank of verzekeraar. Je zou kunnen betogen dat de tijd tussen de publicatie van de consultatieversie van de Wbfo en de inwerkingtreding voor hen wel kort is geweest.

Daar kan tegenin worden gebracht dat de voorzienbaarheid van deze norm de balans wellicht toch weer *fair* maakt. De norm stond bijvoorbeeld al voor bestuurders in de Code Banken uit 2010, <sup>[29]</sup> in de Code Frijns uit 2009, <sup>[30]</sup> en in de Governance Principes Verzekeraars 2011. <sup>[31]</sup> Hoewel de definitie van dagelijks beleidsbepaler uit de Wbfo wel wat breder is dan bestuurder alleen (volgens de memorie van toelichting zijn dat zowel bestuurders als de directe managementlaag hieronder <sup>[32]</sup>) en de mogelijkheid die wordt geboden bij onredelijk ontslag om de vertrekvergoeding onder voorwaarden te verdubbelen, zal de norm voor een groot gedeelte van de financiële db's al geldig zijn geweest. <sup>[33]</sup>

Er zal wel een groep werknemers kunnen zijn die qua voorzienbaarheid tussen wal en schip valt, bijvoorbeeld topmanagers bij verzekeraars. Voor deze groep is de tijd tussen het bekend worden met de vertrekvergoedingsnorm (11 november 2013) en het moment van inwerkingtreding (7 februari 2015) aan de korte kant. Dit maakt dat de voorzienbaarheid en het gebrek van overgangsrecht niet heel goed scoren in de weging van de omstandigheden.

De vraag is echter, of dit er ook gelijk voor zorgt dat voor hun de balans negatief uitslaat en daarmee de norm een onrechtmatige vorm van eigendomsinmenging is. Het hof heeft wel eens minder gebalanceerde zaken laten weggomen. Zo twijfelde het hof over de vraag of het verlagen van de ambtenarenlonen met 25% voor een half jaar wel kwalificeerde als aantasting van eigendom en concludeerde dat zelfs indien dat zo was Roemenië zijn ruime *margin of appreciation* niet had overschreden. <sup>[34]</sup>

Tot slot merk ik nog op dat het ingrijpen in beloning in de private sector door middel van wettelijke normering doet denken aan de eerdere wetgeving op het gebied van beloning in de publieke sector, de Wet Normering Topinkomens ('WNT'). Daarin is een veel langere periode van overgangsrecht opgenomen. Een vergelijking van de Wbfo met de WNT is wat betreft eigendomsinmenging misschien te snel gemaakt. [35] Onder de WNT was de situatie denkbaar dat een werknemer zonder enige mogelijkheid tot compensatie een deel van zijn salaris kwijtraakt. Dit is de reden dat Barkhuysen e.a. in hun advies aan de Minister van Binnenlandse Zaken adviseerde tot het veiligheidshalve opnemen van een ruim overgangsrecht om de WNT 'art. 1 EP- proof' te maken. Daarmee is niet gezegd dat een minder ruimhartig WNT-overgangsrecht per se in strijd zou zijn met het EP.

Opmerking verdient dat de Wbfo van de WNT verschilt in die zin dat met het bonusplafond alleen een bepaalde vorm van beloning niet toegestaan is en dit gecompenseerd kan worden. Bij de maximalisatie van de vertrekvergoeding is er sprake van een minder goed te compenseren maatregel, maar aan de andere kant is daar sprake van een norm die al een tijd in de financiële wereld gold. De Wbfo en WNT vergelijken is zowel begrijpelijk als verleidelijk, maar kan leiden tot het vergeten van deze verschillen.

## 5. Conclusie

Er is vanuit meerdere kanten naar het EVRM verwezen door critici van de Wbfo. Zou de Wbfo wellicht een schending van art. 1 EP zijn? Allesbepalend is of de *balance* zagezegd *fair* blijft. Met de voorzienbaarheid, het allicht niet al te uitgebreide overgangsrecht en de ingrijpendheid van deze beloningsmaatregelen zie ik in het licht van het Europese protocol niet direct een gevaar.

## Voetnoten

- Emma van der Vos is PhD-onderzoeker bij de afdeling sociaal recht van de Universiteit Leiden en tevens
- [1] twee dagen per week werkzaam als research associate bij Stibbe. Het artikel is op 1 mei 2016 afgesloten. Met ontwikkelingen nadien is geen rekening gehouden.
  - [2] Art. 1:121 Wft.
  - [3] Art. 1:125 Wft, de maximalisering geldt overigens niet indien de rechter een ontslagvergoeding toekent. Zie *Kamerstukken II 2013/14*, 33964, 3, p. 9.
  - [4] *Kamerstukken II 2013/14*, 33964, 4, p. 17.
  - [5] R.D. Beudeker & F.B.J. Grapperhaus, 'Het regeringsvoornemen tot beperking van de variabele bonus nader beschouwd', *TRA 2014/86*.
  - [6] Art. 94 lid 1 sub g Richtlijn 2013/36/EU van het Europees parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG, *PbEU 2013 L 176/338*.
  - [7] Rb. Noord-Holland 9 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:10443, *JAR 2015/288*, m.nt. A.M. Helstone. Zie bijvoorbeeld: EHRM 12 juli 2008, ECLI:NL:XX:2001:AP0816, 42527/98 (*Hans-Adam II of Liechtenstein/Germany*), par. 85 en 86. Zie voor meer over de Legitimate Expectation: M. Sigron, *Legitimate Expectations Under Article 1 of Protocol No. 1 to the European Convention on Human Rights*, Intersentia Cambridge, Antwerp, Portland 2012.
  - [8] Zie EHRM 21 februari 1986, 8793/79 (*James e.a./Verenigd Koninkrijk*) par. 40-46, of EHRM 4 november 2013, 66529/11 (*N.K.M./Hongarije*), par. 55.
  - [9] *Kamerstukken II 2013/14*, 33964, 3, p. 13-14.
  - [10] Zoals bijvoorbeeld bij: EHRM 19 juni 2001, 34049/96 (*Zwierzynski/Polen*).
  - [11] EHRM 20 juli 2004, 37598/97 (*Bäck/Finland*), par. 68.
  - [12] EHRM 23 oktober 1997, 117/1996/736/933-935 (*Building Societies/Verenigd Koninkrijk*), par. 80.
  - [13] EHRM 4 november 2013, 66529/11 (*N.K.M./Hongarije*), par. 61.
  - [14] EHRM 5 januari 2000, 33202/96 (*Beyeler/Italië*), par. 114.
  - [15] EHRM 4 november 2013, 66529/11 (*N.K.M./Hongarije*), par. 61.
  - [16] EHRM 15 oktober 2013 66365/09 (*Savickas en 5 anderen/Lithuania*), par. 94.
  - [17] HR 18 maart 2016, ECLI:NL:PHR:2015:947, (concl. A-G P.J. Wattel), par. 7.16.
  - [18] EHRM 4 november 2013, 66529/11 (*N.K.M./Hongarije*), par. 71.
  - [19] EHRM 10 juni 2003, nr. 27793/95 (*M.A. en 34 anderen/Finland*) en EHRM 23 oktober 1997, 117/1996/736/933-935 (*Building Societies/Verenigd Koninkrijk*), par. 77.
  - [20]

- [21] EHRM 7 mei 2013, 57665/12 en 57657/12 (*Koufaki and Adedy/Griekenland*), par. 42 e.v.  
Een greep uit de krantenberichten: <http://fd.nl/ondernemen/1097268/ing-vreest-achterstand-op-concurrenten-door-nieuwe-bonuswetgeving>; [www.rtlnieuws.nl/economie/home/ook-verzekeraar-nn-verhoogt-basissalaris-van-top](http://www.rtlnieuws.nl/economie/home/ook-verzekeraar-nn-verhoogt-basissalaris-van-top); <http://fd.nl/ondernemen/1097268/ing-vreest-achterstand-op-concurrenten-door-nieuwe-bonuswetgeving>; [www.rtlnieuws.nl/economie/home/meer-loon-en-zicht-op-bonus-voor-top-ing-0](http://www.rtlnieuws.nl/economie/home/meer-loon-en-zicht-op-bonus-voor-top-ing-0).
- [22] De minister heeft wel benadrukt dat de compensatie uiterst sober moet zijn, zie ook: T.C.A. Dijkhuizen, 'Consultatie wetsvoorstel beloningsbeleid financiële ondernemingen', *Bb* 2014/10, p. 32.
- [23] *Aanhangsel Handelingen II* 2014/15, 9, p. 24 (Kamervragen Nijboer over bonussen bij Robeco).
- [24] Regeerakkoord 'Bruggen slaan' van 29 oktober 2012, door de VVD en PVDA, p. 12, te raadplegen via: [www.parlement.com](http://www.parlement.com).
- [25] *Aanhangsel Handelingen II* 2012/13, 2810.
- [26] De wet bevat strikt genomen iets minder dan elf maanden overgangsrecht, daar staat tegenover dat de wet vijf weken later in werking is getreden.
- [27] EHRM 28 oktober 1999, 24846/94, 34165/96, 34173/96 (*Zielinski, Gonzalez e.a./Frankrijk*), par. 57.
- [28] Code Banken 9 september 2010, Nederlandse Vereniging van Banken, hoofdstuk. 6.3, p. 12.
- [29] De Nederlandse Corporate Governance Code (Code Frijns), zie art. II.2.8.
- [30] Governance Principes Verzekeraars 15 december 2010, inwerking getreden 1 januari 2011 onder 6.3.2.
- [31] *Kamerstukken II* 2013/14, 33964, 3, p. 41.
- [32] De codes zijn van toepassing op de banken en verzekeraars op basis van het 'comply or explain' principe.
- [33] EHRM 6 december 2011, 44232/11 en 44605/11 (*Mihăieş en Senteş/Roemenië*).
- [34] Rb. Noord-Holland 9 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:10443, *JOR* 2016/36, m.nt. C.F.J. van Tuyll van Serooskerken.
- [35]

copyright Kluwer

last update: 2016-07-29